



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

**COMITÉ DE CONTROL INTERNO DEL INEN**

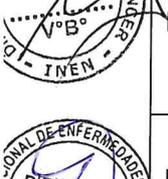
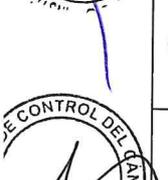
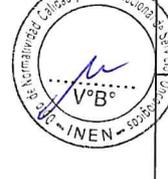
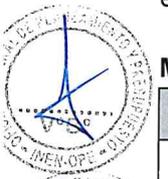
(Conformado mediante Resolución Jefatural N°497-2018-J/INEN que modifica Resolución Jefatural N° 265-2018-J/INEN)

**ACTA DE SESIÓN N° 003-2019-CCI**

En el distrito de Surquillo, siendo las 10:00 horas del día 28 de enero de 2019, se reúne el Comité de Control Interno [en adelante el CCI] convocada mediante Citación N° 003-2019-CCI/INEN del 28 de enero de 2019, en la Biblioteca Institucional del INEN, con las siguientes personas:

**Miembros Asistentes:**

NOMBRE	CARGO
Abog. Víctor Zumarán Alvitez	Gerente General Presidente Titular Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética
Econ. José Carlo Ubillús Trujillo	Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Secretario Técnico del CCI Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos
Dra. Silvia Neciosup Delgado	Directora General Dirección de Medicina Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos
Mg. Francisco Berrospi Espinoza	Director General Dirección de Cirugía Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos
C.P.C. Doris Silva Pérez	Directora Ejecutiva de la Oficina de Contabilidad y Finanzas Miembro Suplente
MC. Roxana Regalado Rafael	Directora General Dirección de Servicios de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética
MC. Mónica Calderón Anticona	Directora General Dirección de Control del Cáncer Miembro Suplente Miembro Comité de Riesgos
MC. Iván Belzuarri Padilla	Director Ejecutivo del Departamento de Normatividad, Calidad y Control Nacional de Servicios Oncológicos Miembro Suplente Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética Miembro del Equipo Operativo del CCI



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

MC. Adela Heredia Zelaya en Representación del M.C. Juan Marquina Díaz	Director General Dirección de Radioterapia Miembro Suplente Miembro Comité de Riesgos
Lic. Vilma Díaz Ríos	Directora Ejecutiva del Departamento De Enfermería Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos

**Invitados**

CPC. Zenia Wong Vásquez	Asesora de la Alta Dirección Equipo Supervisor del CCI Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética
CPC. Betty Quispe Zorrilla	Profesional de Apoyo Técnico al CCI
Ing. José Ugarte Taboada	Director Ejecutivo del Departamento de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios Miembro Comité de Riesgos
MC. Ronald Pérez Maita	Director Ejecutivo del Departamento de Medicina Crítica Miembro Comité de Riesgos
Abog. Iván Pereyra Villanueva	Director Ejecutivo de la Oficina de Asesoría Jurídica Miembro Comisión Promoción de la Ética
C.P.C. Carlos Saez Núñez	Veedor Acreditado por el Órgano de Control Institucional
C.P.C. Juan José Castillo Serna	Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento Estratégico
Econ. Silvia Villavicencio W.	Especialista de la Oficina de Planeamiento Estratégico

**QUÓRUM Y ASISTENCIA**

Estando presente la mayoría de los Miembros del Comité, y habiéndose verificado el quórum necesario, se da por iniciada la sesión convocada mediante Citación N° 003-2019-CCI/INEN, dando lectura a la agenda del día.

**AGENDA DEL DÍA**

- Validación y aprobación de la Política Antisoborno del INEN, sobre la base del DS. N°092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y la NTP ISO 37001:2017.
- Validación y aprobación de propuesta de modificación del Reporte de Seguimiento/ Evaluación de las Actividades/ Tareas del PGA, como base para la evaluación del POI 2019.
- Revisión del Plan Multianual de Integridad y Lucha Contra la Corrupción para el periodo 2019-2021 para el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.
- Otros de relevancia.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

**DESARROLLO DE LA REUNIÓN:**

Acto seguido, la CPC. Betty Quispe, Profesional de Apoyo Técnico al CCI, expuso al CCI:

Se dio lectura al proyecto de la Política Antisoborno del INEN, elaborado por el Equipo de Trabajo Operativo del CCI, para la implementación del Sistema de Gestión Antisoborno (SGA), diseñado para contribuir a la prevención, detectar y enfrentar el soborno en la organización y cumplir con la normativa antisoborno.

2. Asimismo, los miembros titulares y suplentes de Comité de Control Interno y Gestión de Riesgos, procedieron a dar sus aportes para la validación y aprobación de la Política Antisoborno del INEN, sobre la base del DS. N°092-2017-PCM que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción y la NTP ISO 37001:2017.

3. Asimismo, se expuso a los miembros del Comité de Control Interno y Gestión de Riesgos, el Reporte de Seguimiento/ Evaluación de las Actividades/ Tareas del PGA, como base para la evaluación del POI 2019 (Matriz N° 3), cuya información es solicitada por la Oficina de Planeamiento Estratégico, cuya propuesta presentada fue aceptada por el CCI y Comité de Riesgos.

Acto seguido, la Econ. Silvia Villavicencio, Especialista de la Oficina de Planeamiento Estratégico, expuso al CCI:

4. Un resumen del Plan Multianual de Integridad y Lucha Contra la Corrupción para el período 2019-2021 para el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, con el objetivo de determinar las acciones necesarias para la Implementación progresiva del Plan Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el INEN en concordancia con el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, como asimismo el Sistema de Gestión Antisoborno en el INEN, que deberá ser coordinado entre la Oficina de Recursos Humanos, Comunicaciones e Informática, explicando lo siguiente:

**ENFOQUES**

- Prevención de la corrupción
- Combate de la corrupción
- Integridad

**EJES**

1. Fortalecer la capacidad de prevención del estado frente a los actos de corrupción.
2. Identificación y gestión de riesgos.
3. Fortalecer la capacidad sancionadora del estado frente a los actos de corrupción.

**OBJETIVOS**

- Objetivos General
- Articulación de Enfoques, Ejes y Objetivos Específicos
- Objetivos Específicos y Acciones del Plan





“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

- Objetivos Específicos (PCM 2017), Objetivos Específicos INEN 2019-2021

ACCIONES INDICADORES, METAS RESPONSABLES

- Acciones Indicadores, Metas Responsables del Eje 1 (Fortalecer la capacidad de prevención del estado frente a los actos de corrupción).
- Modelo de Integridad dado por la Presidencia de Consejo de Ministros.

5. Acto seguido, la CPC. Zenia Wong Vásquez señaló que una vez aprobado el Plan Multianual de Integridad y Lucha Contra la Corrupción para el periodo 2019-2021 para el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, se debe realizar publicidad para el conocimiento de todo el personal del INEN.

Asimismo, acotó que de acuerdo a la actual normativa, para la implementación del Sistema de Control Interno del INEN: *“En el marco de la quincuagésima tercera disposición complementaria final de la Ley 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, establézcase que todas las entidades Estado, de los tres niveles de gobierno, que se encuentran bajo los alcances de la Ley 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, tienen la obligación de implementar su Sistema de Control Interno (SCI), conforme a las disposiciones normativas, lineamientos y plazos establecidos por la Contraloría General de la República, en un plazo de dieciocho (18) meses bajo responsabilidad funcional”.*

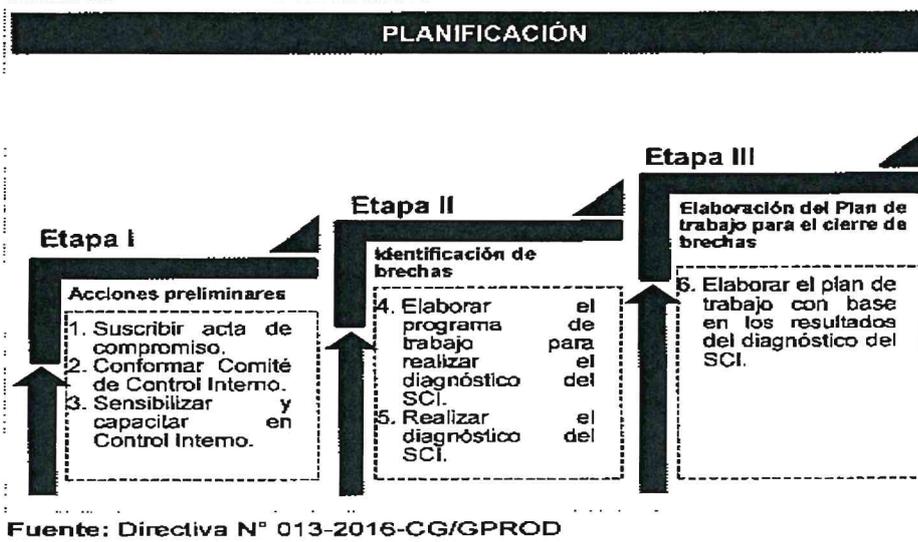
Asimismo, se acotó que los Órganos y Unidades Orgánicas que han cumplido con la implementación de todas las recomendaciones esbozadas en el Plan de Trabajo para la Implementación del SCI del INEN y del Diagnostico actualizado del SCI a Diciembre 2018, es decir, que hayan culminado la etapa de **Cierre de brechas**, correspondiente a la **Fase de Ejecución**, podrán pasar a la etapa de Reportes de evaluación y mejora continua de la **Fase de Evaluación**.

1. **Fase de Planificación.**- Tiene por finalidad desarrollar un plan de trabajo que permita a la entidad implementar progresivamente su SCI, considerando la importancia de establecer el compromiso de todos los niveles organizacionales de la entidad mediante un compromiso formal y por escrito del Titular y la Alta Dirección con el proceso de implementación del SCI y con la constitución de un CCI responsable del mismo, comprende (03) tres etapas:



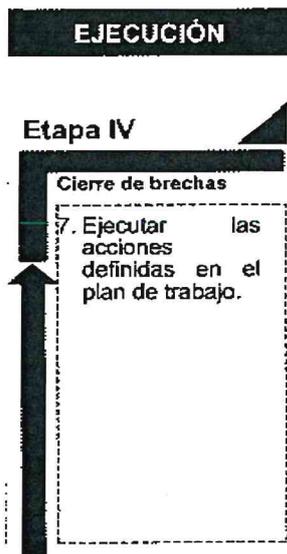


“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

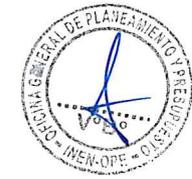


Se ha cumplido con la 1era Fase de Planificación.

2. **Fase de Ejecución.**- Es la implementación de las acciones definidas en el plan de trabajo para el cierre de brechas.



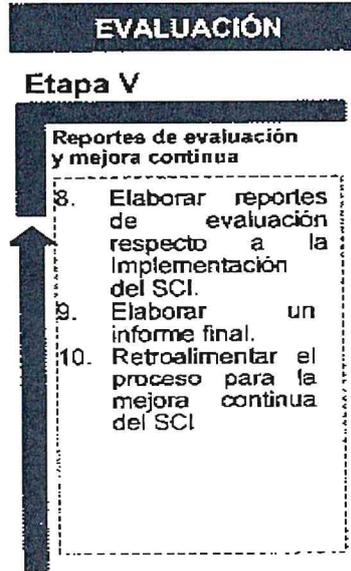
Actualmente el INEN se encuentra en el proceso de implementación de la 2da Fase de Ejecución.





“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

3. **Fase de Evaluación.**- Es efectuado en concordancia con las necesidades y consideraciones que la entidad establezca como pertinentes, tendrá como objetivo principal determinar con certeza que los procedimientos y mecanismos establecidos se desarrollen de forma adecuada. En el caso que como producto de esta evaluación se detecten desviaciones o incumplimiento sustanciales, se toman las medidas que modifiquen los procedimientos para reorientar el cumplimiento del objetivo programado.

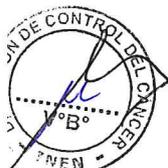


Fuente: Directiva N° 013 2016-CG/GPROD

Acto seguido, los miembros titulares y suplentes del CCI y Comité de Riesgos, procedieron a debatir los temas tratados, arribando por unanimidad al siguiente acuerdo:

**ACUERDOS:**

1. Remitir a cada miembro por correo electrónico, el proyecto del Plan Multianual de Integridad y Lucha Contra la Corrupción para el periodo 2019-2021 para el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para su revisión y envío de aportes, **hasta el día 19 de febrero de 2019.**
2. Remitir a cada miembro por correo electrónico, el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, que fue aprobado mediante D.S N° 044-2018-PCM.
3. Dar inicio a la Etapa de Evaluación por las áreas que han cumplido con la implementación de todas las recomendaciones esbozadas en el Plan de Trabajo para la Implementación del SCI del INEN y del Diagnostico actualizado del SCI a Diciembre 2018, es decir, que hayan culminado la etapa de **Cierre de brechas**, correspondiente a la **Fase de Ejecución**, podrán pasar a la etapa de Reportes de evaluación y mejora continua de la **Fase de Evaluación.**





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

**Miembros:**

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Abog. Víctor Zumarán Alvítez	Gerente General Presidente Titular Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética	
Econ. José Carlo Ubillús Trujillo	Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto Secretario Técnico del CCI Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos	
Dra. Silvia Neciosup Delgado	Directora General Dirección de Medicina Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos	
Mg. Francisco Berrospi Espinoza	Director General Dirección de Cirugía Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos	
C.P.C. Doris Silva Pérez	Directora Ejecutiva de la Oficina de Contabilidad y Finanzas Miembro Suplente	
MC. Roxana Regalado Rafael	Directora General Dirección de Servicios de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética	
MC. Mónica Calderón Anticona	Directora General Dirección de Control del Cáncer Miembro Suplente Miembro Comité de Riesgos	
MC. Iván Belzusrri Padilla	Director Ejecutivo del Departamento de Normatividad, Calidad y Control Nacional de Servicios Oncológicos Miembro Suplente Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética Miembro del Equipo Operativo del CCI	
MC. Adela Heredia Zelaya en Representación del M.C. Juan Marquina Díaz	Director General Dirección de Radioterapia Miembro Suplente Miembro Comité de Riesgos	



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

Lic. Vilma Díaz Ríos	Directora Ejecutiva del Departamento De Enfermería Miembro Titular Miembro Comité de Riesgos	
----------------------	--	--

**Invitados**

CPC. Zenia Wong Vásquez	Asesora de la Alta Dirección Equipo Supervisor del CCI Miembro Comité de Riesgos Miembro Comisión Promoción de la Ética	
CPC. Betty Quispe Zorrilla	Profesional de Apoyo Técnico al CCI	
C.P.C. Carlos Saez Núñez	Veedor Acreditado por el Órgano de Control Institucional	

## Betty Quispe

---

**De:** Betty Quispe <yquispe@inen.sld.pe>  
**Enviado el:** martes, 29 de enero de 2019 05:54 p.m.  
**Para:** CCI@inen.sld.pe; comiteriesgos@inen.sld.pe; mbardales@inen.sld.pe; ipereyra@inen.sld.pe  
**CC:** zwong@inen.sld.pe; vzumaran@inen.sld.pe; lvega@inen.sld.pe; zwong@inen.sld.pe; Julio Cesar Escudero <jescudero@inen.sld.pe> (jescudero@inen.sld.pe); Direccion Medicina (dir\_medicina@inen.sld.pe); dir\_cirugia@inen.sld.pe; mnole@inen.sld.pe; ldiaz@inen.sld.pe; farroyo@inen.sld.pe; 'normatividad\_sec@inen.sld.pe'; 'kquispe@inen.sld.pe'; 'disad@inen.sld.pe'; 'jlarios@inen.sld.pe'; 'mabanto@inen.sld.pe'; 'vflores@inen.sld.pe'; 'svillavicencio@inen.sld.pe'; 'jiberico@inen.sld.pe'; 'mquiros@inen.sld.pe'; 'mpeche@inen.sld.pe'; mgamboaa@inen.sld.pe; ivanbelzusarri@gmail.com  
**Asunto:** Sesión del día 28.01.19  
**Datos adjuntos:** PLAN DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO 2019-2021; DS N° 044-2018-PCM.pdf  
**Importancia:** Alta

Estimados miembros Comité de Control Interno/ Comité de Riesgos/ Comisión para la Promoción de la Ética en la Función Pública, Transparencia, Integridad y Lucha Contra la Corrupción del INEN:

Por encargo del Presidente del Comité de Control Interno, Abog. Víctor Rodolfo Zumarán Alvitez, tengo a bien saludarlos cordialmente y de acuerdo a lo coordinado en sesión del día 28.01.19 se remite adjunto:

1. El proyecto del Plan Multianual de Integridad y Lucha Contra la Corrupción para el periodo 2019-2021 para el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para su revisión y envío de aportes, **hasta el día 19 de febrero de 2019.**
2. El Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021, que fue aprobado mediante D.S N° 044-2018-PCM.

Atte,



**CPC BETTY QUISPE ZORRILLA**  
Profesional de Apoyo Técnico al Comité de Control Interno  
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS  
TELEF. (511) 201-6500 Anexo. 2041  
AV. ANGAMOS ESTE 2520 - SURQUILLO, LIMA, PERU



PERÚ

Sector Salud

Instituto Nacional de  
Enfermedades Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE"  
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## PROYECTO DE POLÍTICA ANTISOBORNO INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

El Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), es un Organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio de Salud y es el Organismo Rector en la lucha contra el cáncer, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía económica, financiera, administrativa y normativa; cuya misión es proteger, promover, prevenir y garantizar la atención integral del paciente oncológico teniendo el compromiso de brindar el servicio de salud a través de procesos transparentes, honestos, íntegros y prohibir el soborno en todas sus formas, así como cumplir los requisitos del sistema de gestión antisoborno y leyes antisoborno aplicables.

La Alta Dirección designa la función de cumplimiento antisoborno, quién tendrá acceso directo y rápido en caso de problema o inquietud.

Promueve la cultura organizacional, el respeto por las normas que forman parte de la entidad, el reporte de la denuncia verbal y/o escrita, de parte del usuario interno y/o externo a través de los canales correspondientes.

Entre sus principales funciones es capacitar, asesorar, sensibilizar al personal, supervisar el diseño, la implementación del sistema de gestión antisoborno y asegurar que este conforme.

Finalmente, el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) brindará toma de conciencia y formación al personal relacionado al sistema de gestión antisoborno con respecto a las implicancias y potenciales consecuencias de incumplir sus requisitos.



PERÚ

Sector  
Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



# PLAN MULTIANUAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN DEL INEN 2019-2021

OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

ENERO -2019

## BASE LEGAL:

1. LEY N° 27815, CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.
2. LEY N° 28716, LEY DE CONTROL INTERNO DE LAS ENTIDADES DEL ESTADO. DECRETO LEGISLATIVO N° 1327, LEY QUE ESTABLECE MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EL DENUNCIANTE DE ACTOS DE CORRUPCIÓN Y SANCIONA LAS DENUNCIAS REALIZADAS DE MALA FE.
3. DECRETO SUPREMO N° 092-2017-PCM, QUE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.
4. DECRETO SUPREMO N° 042-2018-PCM, QUE ESTABLECE MEDIDAS PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD PÚBLICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.
5. DECRETO SUPREMO N° 044-2018-PCM, QUE APRUEBA EL PLAN NACIONAL DE INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 2018-2021.

## ENFOQUES

- PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN
- COMBATE DE LA CORRUPCIÓN
- INTEGRIDAD

- FORTALECER LA CAPACIDAD DE PREVENCIÓN DEL ESTADO FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN
- IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS; Y
- FORTALECER LA CAPACIDAD SANCIONADORA DEL ESTADO FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN.

## PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA INTEGRIDAD

1. **TRANSPARENCIA.-** GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL A TRAVÉS DE MECANISMOS QUE FACILITEN EL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA..
2. **CORRECCIÓN.-** EJERCER SUS DEBERES Y FUNCIONES RESPETANDO EL PRINCIPIO DE SEPARACIÓN DE PODERES, EL ESTADO DE DERECHO Y EL PRINCIPIO DEMOCRÁTICO.
3. **PROBIDAD.-** ACTUAR CON RECTITUD, HONRADEZ Y HONESTIDAD EN EL EJERCICIO DEL PODER CONFERIDO. PROCURANDO SATISFACER EL INTERÉS GENERAL Y DESECHANDO TODO PROVECHO O VENTAJA PERSONAL, OBTENIDO POR SÍ O POR INTERPÓSITA PERSONA.
4. **RESPECTO.-** ADECUAR LA CONDUCTA HACIA EL RESPETO DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES, GARANTIZANDO QUE EN TODAS LAS FASES DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES O EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SE RESPETEN LOS DERECHOS A LA DEFENSA Y AL DEBIDO PROCEDIMIENTO.
5. **VERACIDAD.-** EXPRESARSE CON AUTENTICIDAD EN LAS RELACIONES FUNCIONALES DE QUIENES INTEGRAN LA INSTITUCIÓN Y CON LA CIUDADANÍA, Y CONTRIBUYE AL ESCLARECIMIENTO DE LOS HECHOS.
6. **IGUALDAD.-** ACTUAR SIN NINGUNA CLASE DE DISCRIMINACIÓN ENTRE LOS CIUDADANOS BRINDANDO UN TRATO IGUALITARIO.

## PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA INTEGRIDAD

7. **OBJETIVIDAD.**- ACTUAR DE MANERA OBJETIVA PARA LO CUAL CUMPLEN CON EL DEBER DE DILIGENCIA ANALIZANDO TODOS LOS ELEMENTOS DEL CASO ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN, PRESCINDIENDO DE CUALQUIER TIPO DE FIN O INTERÉS SUBJETIVO.

8. **RENDICIÓN DE CUENTAS.**- DAR CUENTA PERIÓDICAMENTE DE SU ACTUACIÓN, JUSTIFICANDO SUS ACTOS Y DECISIONES ANTE LA CIUDADANÍA.

9. **PARTICIPACIÓN.**- VIGILAR Y PARTICIPAR EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES EN AQUELLOS ASUNTOS QUE LES PUEDAN AFECTAR, CONFORME A LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA LEY. EL ESTADO PROMUEVE Y GARANTIZA LAS CONDICIONES PARA QUE LA CIUDADANÍA PARTICIPE EN LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES ASÍ COMO EN EL CICLO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL.

10. **PREVENCIÓN.**- ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS PARA DETECTAR Y GESTIONAR LOS RIESGOS DE CORRUPCIÓN, EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERÉS Y ASEGURAR LA CALIDAD DE LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS FUNDAMENTALES.

11. **NEUTRALIDAD.**- ACTUAR CON ABSOLUTA IMPARCIALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA O DE CUALQUIER OTRA

## OBJETIVOS

### OBJETIVOS GENERAL.-

Determinar las acciones necesarias para la implementación progresiva del Plan Institucional de Integridad y Lucha contra la Corrupción en el INEN en concordancia con el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021.

ARTICULACIÓN DE ENFOQUES, EJES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
Enfoques (CAN, 2012)	Ejes (PCM, 2017)	Objetivos específicos (PCM, 2017)	Objetivos Específicos INEN 2019-2021
Prevención de la corrupción	1. Fortalecer la capacidad de prevención del Estado frente a los actos de corrupción.	1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en las entidades del Estado.	1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el INEN.
		1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública.	1.2. Consolidar una gestión de información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública del INEN.
		1.3. Impulsar y consolidar la reforma del sistema electoral en el Perú y de las organizaciones políticas	NO APLICA
		1.4. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los (las) servidores(as) civiles y en la ciudadanía.	1.3. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los (las) servidores(as) civiles del INEN y en la ciudadanía.
		1.5. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la Administración pública	1.4. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la Administración pública en el INEN.

ARTICULACIÓN DE ENFOQUES, EJES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
Enfoques (CAN, 2012)	Ejes (PCM, 2017)	Objetivos específicos (PCM, 2017)	Objetivos Específicos INEN 2019-2021
Prevención de la corrupción	2. Identificación y Gestión de Riesgos	2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción	2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción en el INEN.
		2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática	2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática en el INEN.
		2.3. Garantizar la Integridad en las Contrataciones de Obras, Bienes y Servicios	2.3. Garantizar la Integridad en las Contrataciones de Obras, Bienes y Servicios en el INEN
		2.4. Fortalecer la Gestión de Riesgo al Interior de cada Entidad Pública	2.4. Fortalecer la Gestión de Riesgo al Interior del INEN.
	Combate de la corrupción	3. Capacidad sancionadora del Estado frente a los actos de corrupción	3.1. Reforzar el Sistema de Justicia Penal.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN

### EJE N° 01 – CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A ACTOS DE CORRUPCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS INEN 2019-2021	N°	ACCIONES
1.1. Garantizar la transparencia y el acceso a la información pública en el INEN.	1	Mantener el nivel de cumplimiento en la difusión de información a través de los Portales de Transparencia Estándar (PTE) del INEN para garantizar la transparencia y facilitar el acceso a la información pública.
	2	Optimizar el proceso de rendición de cuentas de titulares de entidades, contenido en la Directiva N° 015-2016-CG/GPROD y fortalecer el ejercicio de control social, a través del mismo.
	3	Establecer el uso transversal de tecnologías digitales en las entidades de la administración pública en favor de la transparencia y rendición de cuenta, así como fortalecer la política de datos abiertos.
	4	Promover el enfoque de Gobierno Abierto dentro de la administración pública a través del seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción de Gobierno Abierto y la implementación del Modelo y Estrategia de Datos Abiertos Gubernamentales del Perú que coadyuve a la toma de decisiones y la rendición de cuentas.
1.2. Consolidar la gestión de la información integrada para la prevención de la corrupción en la administración pública	5	Fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos, mediante la asignación de recursos humanos y presupuesto suficiente para el cumplimiento de las funciones para implementar la Oficina de Integridad Institucional.
	6	La Oficina de Recursos Humanos es responsable de la integridad institucional del INEN, quien tendrá como funciones centrales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la ética en la función pública.</li> <li>- Diseñar matriz de riesgos de corrupción y proponer el tratamiento para la prevención en los distintos ámbitos de actuación de los órganos y unidades orgánicas del INEN.</li> <li>- Generar y administrar información cuantitativa y cualitativa en materia de integridad y lucha contra la corrupción, a fin de desarrollar indicadores que permitan el monitoreo y la adopción de políticas institucionales.</li> <li>- Contribuir a la promoción de la cultura de integridad en el INEN.</li> </ul>
	7	Contar con mecanismos adecuados de monitoreo y seguimiento del Plan Multianual de Integridad y Lucha contra la Corrupción del INEN, para el período 2019-2021; y realizar evaluaciones que permitan determinar la efectividad del plan
	8	Implementar la política de digitalización de los archivos del INEN, a fin de cautelar la información y documentación que pueda ser materia de investigación de presuntos casos de corrupción.
	9	Generar un espacio de trabajo virtual que permita la interconexión entre la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública y los funcionarios/as responsables de entregar información y los responsables del Portal de Transparencia Estándar (PTE), a nivel del INEN.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN

1.3. Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública, en los (las) servidores(as) civiles del INEN y en la ciudadanía.	10	Implementar campañas de concientización, coordinadas con los Comités de Control Interno, Comité de Riesgos, la Comisión para la Promoción de la Ética en la Función Pública, Transparencia, Integridad y Lucha contra la Corrupción del INEN, así como con la CAN, sobre: valores morales, ética en la Función Pública, transparencia, Integridad y acceso a la información pública y promoción de denuncias.
1.4. Instalar y consolidar la gestión de conflictos de intereses y la gestión de intereses en la Administración pública en el INEN.	11	Garantizar la transparencia y el fácil acceso a los Registros de Visitas de entidades y Agendas Oficiales de los principales funcionarios, en los que debe consignarse los visitantes, incluidos los gestores de intereses, de acuerdo al Decreto Legislativo 1353.
	12	Concientizar al personal sobre la obligatoriedad de la presentación de: i) declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas y ii) declaración jurada de intereses.
<b>EJE N° 02 – IDENTIFICACION Y GESTIÓN DE RIESGOS</b>		
2.1. Fortalecer el mecanismo para la gestión de denuncias por presuntos actos de corrupción en el INEN.	13	Implementar un mecanismo integrado de denuncias en la administración pública, asegurando la protección de los denunciantes de presuntos actos de corrupción.
2.2. Impulsar una carrera pública meritocrática en el INEN.	14	Implementar de manera obligatoria mecanismos de inducción con contenidos homogéneos en ética pública e integridad para el desarrollo adecuado de las competencias laborales y profesionales de los servidores civiles, independientemente de su régimen laboral o contractual. RRHH
	15	Fortalecer la implementación de la gestión del rendimiento de los servidores civiles, así como capacitarlos para establecer y cumplir las metas institucionales orientadas principalmente al ciudadano RRHH
2.3. Garantizar la Integridad en las Contrataciones de Obras, Bienes y Servicios en el INEN.	16	Establecer a nivel del INEN mecanismos de identificación y gestión de riesgos en los procesos de contratación pública, examinando información consignada por las personas naturales y jurídicas que contratan con el INEN. Esta supervisión deberá contar con el asesoramiento técnico del Organismo de Supervisión de las Contrataciones del Estado (OSCE), entidad que deberá registrar las incidencias detectadas en los procesos de identificación de riesgos.
	17	Implementar en el INEN programas permanentes de desarrollo de capacidades vinculadas a los procesos de contrataciones públicas para fortalecer la gestión del conocimiento, con el asesoramiento de OSCE
	18	Fortalecer los procesos de planificación, programación y priorización del PMIE y Plan de Equipamiento del INEN, para reducir los riesgos de corrupción. Efectuar seguimiento contractual, al cumplimiento de las obligaciones derivadas contratos que establece la entidad, y aplicar las medidas correspondientes.

## OBEJTIVOS ESECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN

2.4. Fortalecer la Gestión de Riesgo al Interior del INEN.	19	Desarrollar una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de corrupción, que incluya actividades de mapeo y evaluación en el INEN para prevenir, detectar y responder eficazmente a la corrupción
	20	Sistematizar y analizar la información de los procedimientos administrativos disciplinarios vinculados a hechos de corrupción a través de la plataforma del REPRAC (Registro de Procedimientos Administrativos Disciplinarios Vinculados a Actos de Corrupción) para producir recomendaciones de mitigación de riesgos.
<b>EJE. 3 CAPACIDAD SANCIONADORA DEL ESTADO FRENTE A ACTOS DE CORRUPCIÓN</b>		
3.2. Reforzar el Sistema Disciplinario en el INEN	21	Fortalecer la capacidad operativa de sanción disciplinaria en el INEN mediante mecanismos que garanticen la eficiencia, celeridad e inmediatez en la respuesta administrativa para sancionar faltas a la ética pública y casos de corrupción.
3.3. Fortalecer los mecanismos para recuperación de activos y pérdida de dominio ante delitos agravados contra la administración pública en el INEN.	22	Articular acciones para evitar la prescripción y caducidad en el cobro de la reparación civil a los que resulten responsables por delitos de corrupción y perjuicio económico cometidos por falta de integridad.

## 10. ACCIONES INDICADORAES, METAS RESPONSABLES

### EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

N°	ACCIONES	Estado Actual	Indicador	Línea de Base	Metas en el Periodo (AÑO)	Responsable
<b>EJE N° 01 – CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A ACTOS DE CORRUPCIÓN</b>						
1	Mantener el nivel de cumplimiento en la difusión de información a través de los Portales de Transparencia Estándar (PTE) del INEN para garantizar la transparencia y facilitar el acceso a la información pública.	El portal web del INEN cuenta con un enlace de fácil acceso al Portal de Transparencia Estándar.	Porcentaje de Publicaciones del INEN en el PTE.	2008: 100% de Publicaciones del INEN en el PTE.	2019: 100% de Publicaciones del INEN en el PTE. 2020: 100% de publicaciones del INEN en el PTE. 2021: 100% de publicaciones del INEN en el PTE.	Director(a)1 de la Oficina de Comunicaci Director (a) de la Oficina Informática
2	Optimizar el proceso de rendición de cuentas de titulares de entidades, contenido en la Directiva N° 015-2016-CG/GPROD y fortalecer el ejercicio de control social, a través del mismo.	El INEN, viene desarrollando el proceso de rendición de cuentas de titulares de entidades, de acuerdo a la Directiva N° 015-2016-CG/GPROD	Número de rendiciones de cuentas de titulares presentadas de acuerdo a la Directiva N° 015-2016-CG/GPROD	2 (dos) Rendiciones de Cuentas presentada por el Titular de la Entidad	2019: Número de rendiciones de cuentas de titulares presentadas 2020: Número de rendiciones de cuentas de titulares presentadas 2021: Número de rendiciones de cuentas de titulares presentadas	Jefe Ins Organos y Organicas de
3	Establecer el uso transversal de tecnologías digitales en las entidades de la administración pública en favor de la transparencia y rendición de cuenta, así como fortalecer la política de datos abiertos.	El INEN como parte de la Modernización de la Administración Pública, ha establecido el uso transversal de tecnologías digitales, para garantizar la interoperabilidad, permitiendo incrementar el proceso de	Porcentaje de consultas realizadas en cada servicio web		2019: 85% de consultas realizadas en cada servicio web 2020: 90% de consultas realizadas en cada servicio web 2021: 95% de consultas realizadas en cada servicio web	Oficina de In

## 10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

## EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

4	Promover el enfoque de Gobierno Abierto dentro de la administración pública a través del seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción de Gobierno Abierto y la implementación del Modelo y Estrategia de Datos Abiertos Gubernamentales del Perú que coadyuva a la toma de decisiones y la rendición de cuentas.	El INEN en coordinación con la PCM está promoviendo el uso de la Plataforma PIDE (interoperabilidad), la cual contiene información que es de vital importancia para la ciudadanía en el marco del Gobierno abierto.	Número de servicios web implementados con que cuenta el INEN	7 servicios web 2018	2019: 10 servicios web implementados en el INEN. 2020: 12 servicios web implementados en el INEN. 2021: 14 servicios web implementados en el INEN.	
5	Fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos mediante la asignación de recursos humanos y presupuesto suficiente para el cumplimiento de las funciones para implementar la Oficina de integridad institucional.	El Reglamento del DL 1327 aprobado el 12 de abril de 2017, crea las Oficinas de Integridad Institucional. Muy pocas entidades han implementado estas Oficinas. No hay Uniformidad de criterios	Porcentaje de implementación de capacidades de la Oficina de Recursos Humanos en materia de Integridad Institucional	Sin línea de Base	2019: 50% de mecanismos implementados 2020: 100% de mecanismos implementados	Oficina de Humanos, C Logística
6	La Gerencia General responsable de la integridad institucional del INEN, bajo la rectoría de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) de la PCM, tendrá como funciones centrales: - Promover la ética en la función pública. - Diseñar matriz de riesgos de corrupción y proponer el tratamiento para la prevención en los distintos ámbitos de actuación de los órganos y unidades orgánicas del INEN. - Generar y administrar información cuantitativa y cualitativa en materia de integridad y lucha contra la corrupción.	Difusión de material comunicacional relacionada a la ética en la función pública  Elaboración de material comunicacional relacionada a la ética en la función pública	Porcentaje de material difundido relacionada a la ética en la pública  Porcentaje de material elaborado relacionada a la ética en la pública	100% de elaboración y difusión de material comunicacional relacionada a la ética en la función pública	2019: 100% de elaboración y difusión de material comunicacional relacionada a la ética en la función pública 2020: 100% de elaboración y difusión de material comunicacional relacionada a la ética en la función pública 2021: 100% de elaboración y difusión de material comunicacional	Oficina Comunicaci Oficina de Humanos

## 10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

## EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

7	Contar con mecanismos adecuados de monitoreo y seguimiento del Plan Multianual de Integridad y Lucha contra la Corrupción del INEN, para el periodo 2019-2021; y realizar evaluaciones que permitan determinar la efectividad del plan.	El INEN Cuenta con el Plan Multianual de Integridad y Lucha contra la Corrupción del INEN, para el periodo 2019-2021	Sistema de seguimiento, monitoreo, evaluación de acciones anticorrupción implementado	Sin línea de base	2019: 50% Sist seguimiento, n evaluación de anticorrupción imple 2020: 100% Sist seguimiento, n evaluación de anticorrupción imple	
8	Implementar la política de digitalización de los archivos del INEN, a fin de cautelar la información y documentación que pueda ser materia de investigación de presuntos casos de corrupción.	El INEN digitaliza los archivos, pero al existir una política a nivel nacional que obligue su implementación	Porcentaje de archivos de los últimos 5 años digitalizados en el INEN	Sin línea de base	2019: 25% de archiv últimos 5 años digital 2020: 50% de archiv últimos 5 años digital 2021: 75% de archiv últimos 5 años digital	
9	Generar un espacio de trabajo virtual que permita la interconexión, entre la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública y los funcionarios/as responsables de entregar información y los responsables del Portal de Transparencia Estándar (PTE), a nivel del INEN.	Coordinación mediante correo electrónico institucional con la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Porcentaje de consultas absueltas de parte de la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública	100 % de consultas absueltas de parte de la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública	2019: 100 % de absueltas de part Autoridad Nacion Transparencia y Acc Información Pública 2020: 100 % de absueltas de part Autoridad Nacion Transparencia y Acc Información Pública 2021: 100 % de absueltas de part Autoridad Nacion Transparencia y Acc Información Pública	
10	Implementar campañas de concientización, coordinadas con los Comités de Control Interno, Comité de Riesgos, la Comisión para la Promoción de la Ética en la Función Pública.	Comité de ética Difusión de material comunicacional de la	Número de campañas de concientización sobre valores ética	Sin línea de base	2019: 1 campaña concientización sobre ética pública, transp acceso a la in	

## 10 ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

### EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

11	Garantizar la transparencia y el fácil acceso a los Registros de Visitas de entidades y Agendas Oficiales de los principales funcionarios, en los que debe consignarse los visitantes, incluidos los gestores de intereses, de acuerdo al Decreto Legislativo 1353.	Publicación de Registros de Visitas de entidades y Agendas Oficiales de los principales funcionarios a través de la página web institucional	Porcentaje de Registros de Visitas de entidades publicadas a través de la página web institucional  Porcentaje de Registros Agendas Oficiales de la Jefatura y Subjefatura del INEN publicadas a través de la página web institucional	2018: 100 % de visitas registradas en el INEN a través de la página web institucional  100 % de Registros Agendas Oficiales de la Jefatura y Subjefatura del INEN publicadas a través de la página web institucional	2019, 2020 y 2021: visitas registradas en a través de la página web institucional  100 % de Registros Oficiales de la Jefatura del INEN publicados a través de la página web institucional
12	Concientizar al personal sobre la obligatoriedad de la presentación de: i) declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas y ii) declaración jurada de intereses.	Declaraciones juradas: i) de ingresos, bienes y rentas y ii) declaración jurada de intereses presentadas extemporáneamente	Porcentaje de declaraciones juradas presentadas en los plazos establecidos	80% de declaraciones juradas presentadas en los plazos establecidos	2019: 90% de declaraciones juradas presentadas en los plazos establecidos.  2020: 100% de declaraciones juradas presentadas en los plazos establecidos.

## 10 ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

### EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

EJE N° 02 – IDENTIFICACION Y GESTIÓN DE RIESGOS					
Implementar un mecanismo integrado de denuncias en la administración pública, asegurando la protección de los denunciantes de presuntos actos de corrupción.	Crear un aplicativo que contenga mecanismo integrado y medidas de seguridad, el mismo que deberá ser de fácil acceso para los denunciantes.	Aplicativo y mecanismo integrado de denuncias debidamente aprobado e implementado.	Sin línea base	2019: Aplicativo y mecanismo integrado de denuncias debidamente aprobado.	Oficina de Recursos Humanos En coordinación con la Oficina de Informática
Implementar de manera obligatoria mecanismos de inducción con contenidos homogéneos en ética pública e integridad para el desarrollo adecuado de las competencias laborales y profesionales de los servidores civiles, independientemente de su régimen laboral o contractual. RRHH	En el proceso de inducción al nuevo personal, el INEN realiza una presentación entre otros del Código de Ética en la función pública, debiendo incorporar aspectos relacionados a la integridad.	Porcentaje de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública	80% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública	2019: 90% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública  2020: 100% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública  2021: 100% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública	Oficina de Recursos Humanos, Órganos y Unidades del INEN
Fortalecer la implementación de la gestión del rendimiento de los servidores civiles, así como capacitarlos para establecer y cumplir las metas institucionales orientadas principalmente al ciudadano.	El INEN el 17 de julio del año 2017, suscribió convenio con SERVIR para la implementación del sub proceso de Gestión del Rendimiento desde el año 2017	Porcentaje de personal administrativo con metas individuales establecidas	2017: 20% de personal administrativo con metas individuales establecidas	2019: 40% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública  2020: 60% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública  2021: 100% de nuevo personal, con inducción en ética e integridad en la función pública	Oficina de Recursos Humanos, Órganos y Unidades del INEN

## 10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

### EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

17	Implementar en el INEN programas permanentes de desarrollo de capacidades vinculadas a los procesos de contrataciones públicas para fortalecer la gestión del conocimiento, con el asesoramiento de OSCE	Se vienen efectuando cursos y capacitaciones dirigidas al personal de los órganos y unidades orgánicas del INEN respecto a la Ley de Contrataciones del Estado y normas relacionadas.	Porcentaje de personal de los órganos y unidades orgánicas del INEN capacitados respecto a la Ley de Contrataciones del Estado y normas relacionadas.	Sin línea de base	2019: 20% de las Unidades orgánicas de la Oficina de Logística implementan mecanismos de identificación y gestión de riesgos en contrataciones públicas 2020: 40% de las Unidades orgánicas de la Oficina de Logística implementan mecanismos de identificación y gestión de riesgos en contrataciones públicas 2021: 40% de las Unidades orgánicas de la Oficina de Logística implementan mecanismos de identificación y gestión de riesgos en contrataciones públicas.	Oficina de L. Humanos. Unidades org.
18	Fortalecer los procesos de planificación, programación y priorización del PMMIE y Plan de Equipamiento del INEN, para reducir los riesgos de corrupción.	Desde el año 2017 se viene fortaleciendo los procesos de planificación, programación y priorización del PMMIE y Plan de Equipamiento del INEN	Porcentaje de ejecución del PMMIE 2019-2021 del INEN. Porcentaje de ejecución del Plan de Equipamiento 2019-2021 del INEN.	Sin línea de base	2019: 10% del PMMIE 2019 ejecutado 2020: 30% del PMMIE 2019 ejecutado 2021: 50% del PMMIE 2019 ejecutado	Oficina de Administrac. OIMS, OLOC
19	Desarrollar una metodología específica de identificación y gestión del riesgo de corrupción que incluya actividades de mapeo y evaluación en el INEN para	Existe metodología de identificación y gestión del riesgo de corrupción. no incluye mapeo	Incluir en la metodología de identificación y gestión del riesgo	Sin línea de base.	2019: Aprobación de la modificación de la Metodología, mediante Directiva.	Alta Dirección. Oficina Organizac.

## 11. MODELO DE INTEGRIDAD

Componente	Sub Componente	Alcance Conceptual	Referencia Normativa	Acciones a Realizar
1. Compromiso de la Alta Dirección		Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el titular de la institución del INEN debe tener claramente establecido no sólo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.	Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 - D.S. 044-2018-PCM	
	1.1. Acta de compromiso de conducción de control interno.	Es obligación del titular u órgano de dirección, así como de los órganos gerenciales, firmar un Acta de Compromiso manifestando y explicitando el compromiso de asumir directamente el proceso de implementación del control interno.	- Actividad 1 del artículo 7.11 de la Guía para la implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. Resolución CG 004-2017-CG. - Ítem 5.1.1. del Código Marco de Control Interno de Empresas - Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Actualizar de manera periódica el Acta, asegurando que sea firmado por los nuevos años funcionarios en ca de cambios.
	1.2 Fortalecimiento de la Oficina de Recursos Humanos para la implementación del modelo de integridad en el INEN.	El modelo de integridad es el conjunto de procesos y políticas orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en una entidad. Su implementación en el INEN se materializa a través de la Oficina de Recursos Humanos, quien tendrá a cargo: i) función general de articulación y monitoreo respecto de todos los elementos del modelo, y ii) función específica respecto de la promoción de la ética e integridad, Lucha contra la Corrupción y Transparencia en el INEN.	- Decreto Legislativo 1327 (entidades públicas). - Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Gestionar la capacitación al personal en temas de ética e integridad en función pública. Integridad, Lucha contra la Corrupción y Transparencia. - Disponer a la Oficina de Comunicaciones realizar acciones de difusión interna respecto a implementación del modelo de integridad. Ética, Lucha contra Corrupción y Transparencia y de los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos en materia de promoción de la ética e integridad, incluyendo el

10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES				
EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN				
Componente	Sub Componente	Alcance Conceptual	Referencia Normativa	Acciones a Realizar
1. Compromiso de la Alta Dirección		Toda estrategia de integridad y de lucha contra la corrupción debe partir de la manifiesta y real voluntad política de parte de la más alta autoridad de la entidad. Para ello, el titular de la institución del INEN debe tener claramente establecido no solo la importancia de implementar una estrategia de integridad y lucha contra la corrupción, sino, sobre todo, la necesidad de su priorización y empoderamiento a los funcionarios e instancias que desarrollan esta función. El compromiso de la alta dirección es el punto de partida para establecer una verdadera cultura de integridad.	Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021 - D.S. 044-2018-PCM	
	1.1. Acta de compromiso de conducción de control interno.	Es obligación del titular u órgano de dirección, así como de los órganos gerenciales, firmar un Acta de Compromiso manifestando y explicitando el compromiso de asumir directamente el proceso de implementación del control interno.	- Actividad 1 del artículo 7.11 de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. Resolución CG 004-2017-CG. - Ítem 5.1.1. del Código Marco de Control Interno de Empresas. - Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Actualizar de manera periódica el Acta, asegurando que sea firmado por los nuevos altos funcionarios en caso de cambios.
	1.2. Fortalecimiento de la Oficina de Recursos Humanos para la implementación del modelo de integridad en el INEN.	El modelo de integridad es el conjunto de procesos y políticas orientadas a prevenir la corrupción y otras prácticas cuestionables en una entidad. Su implementación en el INEN se materializa a través de la Oficina de Recursos Humanos, quien tendrá a cargo: i) función general de articulación y monitoreo respecto de todos los elementos del modelo, y ii) función específica respecto de la promoción de la ética e integridad, Lucha contra la Corrupción y Transparencia en el INEN.	- Decreto Legislativo 1327 (entidades públicas). - Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Gestionar la capacitación al personal en temas de ética e integridad en función pública, Integridad, Lucha contra la Corrupción y Transparencia. Disponer a través de Otros Comunicaciones realizar acciones de difusión interna respecto a implementación del modelo integridad, Ética, Lucha contra Corrupción y Transparencia y de funciones de la Oficina de Recursos Humanos en materia de promoción de la ética e integridad, Integridad, Lucha contra la Corrupción y Transparencia.

10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES				
EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN				
	1.3. Visibilización de la integridad como objetivo institucional de la entidad	- La Visibilización de la integridad supone hacer explícita la prioridad que brinda la entidad a la ética, lucha contra la corrupción y Transparencia. - La Integridad debe ser visibilizada como una condición inherente al servicio público.	- Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. - Guía de Buenas Prácticas sobre controles internos, ética.	- Incorporar la integridad y la ética todos los documentos de gestión que la entidad elabore hacia el futuro. - Incorporar en la filosofía de dirección de la entidad, una clara política pública orientada a la ética de la gestión. - Manifestar y hacer explícita dicha política en todos los espacios y eventuales apariciones mediáticas u otros. - Cuidar el cumplimiento de dicha política no solo en el ámbito institucional.
	<b>2. Gestión de Riesgos</b>	La gestión de riesgos supone identificar los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, pero también a otras prácticas cuestionables contrarias a la ética, y a partir de ahí plantear acciones (controles) para su mitigación		
	2.1. Identificación, evaluación y mitigación de procesos o actividades que generen riesgos frente a la corrupción y otras prácticas cuestionables	La identificación de riesgos exige establecer los procesos más vulnerables de la entidad y más críticos, y sobre ellos trabajar acciones para controlarlos y mitigarlos. La planificación a partir de la identificación de riesgos permite conocer mejor a la entidad, involucrar activamente al personal en los objetivos de la entidad, organizarse mejor según objetivos prioritarios y optimizar la gestión.	- Actividad 5 del artículo 7.1.2. de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. - Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 4.5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Realizar una evaluación de riesgos por cada órgano y unidad orgánica, de acuerdo a la política y plan institucional Integridad y lucha contra la corrupción. - Incluir en la metodología existente el proceso de identificación de riesgos. - Actualizar anualmente el análisis de riesgos y de procesos de mitigación de riesgos, según metodología utilizada.
	2.2. Mapa de riesgos y controles	Documento básico para la gestión de riesgos. Permite identificar los procesos existentes, los riesgos y los tipos de riesgos en cada uno de ellos (operacional, financiero, reputacional, etc.), así como los controles que la entidad aplica a cada uno de ellos.	- Actividad 5 del artículo 7.1.2. de la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. - Norma Técnica Peruana ISO 37001, ítem 4.5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Continuar identificando anualmente riesgos operacionales, financieros, comerciales, incluyendo en la evaluación los riesgos reputacionales asociados a la prescripción de prácticas cuestionables. - Identificar y tener en cuenta los controles existentes para cada riesgo. - Actualizar anualmente el mapa de riesgos y controles.

## 10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

### EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

3. Política de Integridad		La Política de Integridad del INEN, debe tener como marco la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y debe materializarse en las actividades que se detallan a continuación:		
	3.1. Código de Ética	Documento que identifica las prácticas de corrupción y faltas a principios éticos y de integridad (art. 198° y 199° del Código Penal) que no deben cometerse y señala las acciones que deben realizarse para prevenirlas, detectarlas, investigarlas y sancionarlas. Este puede ser un documento integrador mayor en donde se incorporen las demás políticas que se detallan en este rubro.	- Código de Ética de la Función Pública - Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción - Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 4.5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. - Directiva Administrativa N° 002-INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.	- Actualizar el Código de Ética del INE e incluir las políticas de regalos, conflicto de intereses, contribución filantrópicas, viajes y rendiciones cuenta, entre otros. - Articular el Código al Reglamento Interno de Trabajo a efectos de definir las conductas que constituyen infracciones, y sus mecanismos de investigación y sanción. - Definir claramente las responsabilidades según niveles de función y de intervención en cada proceso.
	3.2. Política de Conflicto de Intereses	Identificación de potenciales situaciones de colisión entre el interés público y el interés personal, comercial, político o familiar de un determinado funcionario o servidor. Supone también identificar el nivel de tolerancia de la entidad frente a los conflictos de interés potencial y aparente.	- Código de Ética de la Función Pública. - Ley de Procedimiento Administrativo General. - Norma Técnica Peruana ISO 37001. Ítem 5, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. - Directiva Administrativa N° 002-INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.	- Exigir a los funcionarios y servidores civiles que corresponda, efectuar declaración de intereses. - Establecer reglas claras de abstención de funciones de los servidores civiles ante supuestos de conflictos de interés. - Se debe definir mínimamente el grado de consanguinidad según funciones, años de relación personal comercial y política límite según funciones y el tipo de relación con stakeholders. - Responsabilidad en caso de incumplimiento. - Considerar dentro de los supuestos evitar los conflictos de interés potencial y aparente. - Tener una base de datos sobre las relaciones comerciales, familiares, políticas del personal sus permisos, hacer un análisis de vínculos personal.

## 10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES

### EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN

	3.5. Plan de Integridad y Lucha Contra la Corrupción institucional.	Al ser la política una posición, requiere materializarse a través de un plan que fije las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.	- Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.	- Desarrollar el Plan institucional teniendo como referente la Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción, y el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021. - Trabajar un plan de acción debidamente calendarizado con metas e indicadores. El período del plan de ser 2 años como mínimo. - Establecer un mecanismo de monitoreo del mismo. - Garantizar la difusión del mismo. - Asegurar su incorporación en los documentos de gestión de la entidad (PEI y POI) para efectos de garantizar el presupuesto para implementación.
4. Transparencia, datos abiertos y rendición de cuentas		La transparencia es una herramienta de gestión pública y el mecanismo de prevención de la corrupción más importante.		
	4.1. Transparencia activa	La Transparencia activa es toda aquella información que la entidad pública y difunde a través del internet (página web), de medios escritos, radiales o televisivos. Hay información que, de acuerdo al TUO de Ley de Transparencia y Acceso a la Información, se debe tener en la página web.	D. Leg. 1353 - TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. - Estrategia de Datos Abiertos (D.S. 016-2017-PCM) - Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales - Código de Ética de la Función Pública - Ítem 5 del Código de Buen Gobierno.	- Realizar el Seguimiento y Evaluación del sistema en línea de solicitudes de acceso a la información para facilitar el requerimiento de información requerida. - Registro de visitas al INEN. - Publicación información estadística: Cartera de Servicios, Catálogo Medicamentos y precios, etc.
	4.2. Transparencia pasiva	La transparencia pasiva es la información que posee la entidad y que, no siendo reservada, ni secreta ni confidencial, debe ser entregada por la entidad al público que la solicita.		- Mantener actualizados los orígenes, clasificación (y la subclasificación) de la información que existe en la entidad. - Dependiendo de si existe información reservada y secreta la entidad debe tener un registro de información prolealmente clasificada.

**10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES**  
**EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN**

5. Controles interno, externo y auditoría				
5.1. Implementación del Sistema de Control Interno	El control interno se refiere a las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la propia entidad. Su objetivo es asegurar la correcta gestión de los recursos, bienes y operaciones.	- Ley 28716, Ley de Control Interno de entidades del Estado. - Resolución CGR 004-2017-CG: Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades Públicas. - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Garantizar el cumplimiento efectivo las normas de Control Interno, a través del empoderamiento debido al Com respectivo. - Encargar a la oficina de integridad la entidad, la función de monitoreo, efectos de que coadyuve en implementación. - Garantizar las publicaciones información en la sección en la página web del INEN sobre los avances de implementación del Sistema de Control Interno.	
5.2. Control Gubernamental - OCI	El control gubernamental externo lo realiza la Contraloría General de la República a través del OCI. Dicho control es por naturaleza externa y posterior, y tiene por finalidad asegurar el adecuado uso de los recursos públicos	- Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control de la Contraloría General de la República - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Brindar el soporte logístico adecuado OCI a efectos de que realice su lab con eficiencia, eficacia y celeridad. - Cumplir oportunamente recomendaciones que formule el OC - Garantizar la autonomía independencia del personal del OCI	
5.3. Control externo a cargo de las SOAs	El control externo es parte del control gubernamental que se realiza periódicamente para realizar auditorías financieras. Está a cargo de las Sociedades de Auditoría Externa, las cuales, al ser terceras empresas certificadas y especializadas, garantizan la objetividad e imparcialidad en la evaluación.	- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Brindar el soporte logístico adecuado, las Sociedades de Auditoría. - Cumplir las recomendaciones q formule. - Garantizar la autonomía independencia de la empresa auditor	

**10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES**  
**EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN**

6. Comunicación y capacitación				
6.1. Inducción en integridad a personal entrante	La inducción supone la entrega al personal entrante en la entidad de información referida no solo sobre el funcionamiento, misión y visión de la organización, sino, también, de información sobre los principios éticos y de integridad, así como las sanciones a aplicar.	- Ley N° 30424, modificado por D. Leg N° 1352 - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN - Directiva Administrativa N° 002-INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.	- Elaborar e implementar actividades sensibilización sobre la política integridad para el personal que incorpora a la entidad. - Elaborar manual de inducción.	
6.2. Capacitación permanente en políticas de integridad	Los conceptos de integridad y los mecanismos de prevención, investigación y sanción de prácticas cuestionables deben ser permanentemente difundidos y abordados en el INEN. Al ser la falta de integridad un tema recurrente en la sociedad, en general, es indispensable reiterar los conceptos y enfatizar la necesidad de ser rigurosos al máximo a efectos de inclusive evitar la apariencia de actos irregulares.		- Elaborar un programa de capacitación anual que tenga por finalidad instruir personal sobre las normas vigentes políticas y procedimientos establecidos para la prevención la corrupción; como en materia de ética e integridad las mismas que deberán ser adecuadas al nivel de responsabilidad del personal al que van dirigidas. - Este programa se debe traducir en Plan de Comunicaciones.	
6.3. Comunicación de política de integridad a stakeholders	La política de integridad debe ser comunicada no solo al interior del INEN, sino también a los proveedores, contrapartes de convenios, otras entidades, el público en general. Ello forma parte también de la diligencia debida, toda vez que se requiere dar a conocer la voluntad real de la entidad de actuar bajo el principio de la integridad para, a partir de ahí, invitar a los stakeholders a asumir los mismos parámetros.		- Incorporar en las comunicaciones regulares con stakeholders referenci a la política de integridad de la entidad a través de piezas comunicacionales	
6.4. Evaluación del clima laboral	A efectos de exigir al personal el mayor estándar de cumplimiento de integridad, se requiere contar con personal satisfecho con su trabajo, reconocido en la labor que realiza, motivado y suficientemente incentivado. Por ello, para superar cualquier requerimiento		- Realizar encuestas de evaluación ambiente laboral de las áreas de comunicación existente. - Realizar talleres de trabajo participativo con el personal respecto a los resultados.	

**10. ACCIONES INDICADOARES, METAS RESPONSABLES**  
**EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN**

7. Canal de denuncias			
7.1. Implementación de canal de denuncias.	El canal de denuncias supone la existencia de un mecanismo claro, sencillo y visible que permita y facilite a cualquier persona (sea trabajador o usuario) a reportar la denuncia de una práctica cuestionable en la que pudiera haber incurrido un colaborador de la entidad	- D. Leg. 1327, protección del denunciante. - Ley 30057, Ley SERVIR - Ley 29542, Ley de protección al denunciante y colaboración en el ámbito penal. - Norma Técnica Peruana ISO 37001. - Directiva Administrativa N° 002- INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.	- Aplicar el procedimiento de denuncia investigación y sanción de actos de corrupción y otras prácticas cuestionables. - Implementar mecanismos recepción de denuncias por mesa partes, página web, correo electrónico línea telefónica y presencial.
7.2. Denuncias anónimas	La denuncia anónima permite al denunciante presentar una comunicación o reporte de irregularidad sin exigencia de identificación.	- D. Leg. 1327, protección del denunciante. - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. - Directiva Administrativa N° 002- INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.	- De no tenerlo, establecer de modo expreso la posibilidad de recibir atender denuncias anónimas, siempre que tengan sustento y motivación para dar inicio a una investigación.
7.3. Mecanismos de protección al denunciante	Los mecanismos de protección son procesos que salvaguardan a un denunciante respecto de una represalia (sea esta una agresión física, hostigamiento laboral o despido).	- D. Leg. 1327, protección del denunciante. - Ley 29542, Ley de protección al denunciante y colaboración en el ámbito penal. - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN. - Directiva Administrativa N° 002- INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.	- Aplicar medidas de protección personal denunciante. Como mínimo se sugiere considerar: - Reserva de identidad - Protección laboral frente al despido hostigamiento

**10. ACCIONES INDICADOARES, METAS RESPONSABLES**  
**EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN**

7.4. Mecanismos de detección de irregularidades	Son herramientas a través de las cuales proactivamente la entidad identifica irregularidades en su personal. El objetivo es identificar pequeñas irregularidades en el personal que más adelante podrían convertirse en problemas mayores. Ej: pruebas de integridad, usuario oculto.		- Adoptar mecanismos proactivos para detectar de manera temprana falta idoneidad en el personal. - Evaluar implementación de mecanismo "usuario oculto" y de pruebas integridad orientadas a "testear" personal con situaciones límites con ética. No constituye mecanismo imputación penal, pero administrativa.
7.5. Mecanismos de investigación	Mecanismos de respuesta inmediata frente a la comisión de un presunto acto de corrupción o práctica cuestionable. Dichos mecanismos deben ser independientes, celeres y efectivos a efectos de erradicar cualquier atisbo de percepción de impunidad.	- Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Establecer un canal de procesamiento e investigación de fraude, corrupción otras prácticas cuestionables. - Establecer claramente los niveles responsabilidad y competencia para fase de instrucción y la fase de decisión (sanción). - Garantizar la existencia de la Procuraduría o, de ser el caso, existencia de funciones de actuación en la administración de justicia con finalidad de canalizar y dar seguimiento de las denuncias que sea necesario remitir al Ministerio Público.
7.6. Marco normativo interno de infracciones y medidas disciplinarias	Infracciones debidamente especificadas, claras, en lenguaje sencillo, que cubran todos los posibles supuestos de prácticas cuestionables.	- Código de Ética de la Función Pública - Ley SERVIR - PAS de la CGR - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Tener y mantener actualizado Reglamento Interno de Trabajo de entidad. - Adecuar el Reglamento a las políticas y el Código de Ética.
7.7. Órganos Disciplinarios	Instancias dentro de la entidad encargadas de instruir, investigar y sancionar.	- Ley SERVIR - PAS de la CGR - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.	- Fortalecer la Secretaría Técnica PAD con personal y recursos logísticos a efectos de garantizar celeridad en actuación. - Garantizar independencia y autonomía en las decisiones del personal a cargo de la facultad sancionadora en entidad.

**10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES**  
**EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN**

<p><b>8. Supervisión y Monitoreo del modelo de integridad</b></p>				
	<p>8.1. Evaluación de efectividad de los componentes del modelo de integridad</p>	<p>Supone la revisión de la aplicación de la efectividad de la estrategia para prevenir prácticas cuestionables. También supone la adecuación a nuevos procesos, nuevas situaciones, nuevos riesgos y nuevos stakeholders.</p>	<p>Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.                      - Directiva Administrativa N° 002-INEN/SG-V.01 Directiva Administrativa que regula el Código de Ética del INEN aprobada mediante R.J. 624-2014-J/INEN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar anualmente la eficacia y sostenibilidad de cada uno de los componentes y sus componentes que conforman el modelo de integridad de la entidad.</li> <li>- Desarrollar indicadores de medición del modelo de integridad.</li> <li>- Analizar comparativa y temporalmente la información relacionada con el cumplimiento de los componentes subcomponentes, en cuanto sea aplicable.</li> <li>- Desarrollar talleres participativos de evaluación.</li> <li>- Aplicar encuestas internas al personal para la evaluación del modelo.</li> </ul>

**10. ACCIONES INDICADORAS, METAS RESPONSABLES**  
**EJE 1 FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD PREVENTIVA DEL INEN FRENTE A LOS ACTOS DE CORRUPCIÓN**

<p><b>9. Encargado del Modelo de Integridad</b></p>				
	<p>9.1. Fortalecer las capacidades de la Oficina de Recursos Humanos, a cargo de las funciones relacionadas a la Integridad</p>	<p>- El encargado del modelo de integridad asume el rol de articulación y monitoreo de los componentes que lo conforman.                      - Dependiendo de la dimensión de la entidad y de las vulnerabilidades a las que está expuesta, la tarea de implementación del modelo de integridad se realiza a través de la Oficina de Integridad Institucional, dichas funciones estarán a cargo de la Oficina de Recursos Humanos. El encargado requiere tener el apoyo del más alto nivel jerárquico dentro de la estructura organizacional de la entidad.                      - El empoderamiento deriva del alto nivel jerárquico.                      - Supone el respaldo público de la alta dirección a la función de seguimiento de la política de integridad.                      - Las funciones del encargado deben estar ajenas a cualquier carga o interés particular. Por ello, se debe garantizar la plena independencia del encargado para efectos de la actuación y formulación de recomendaciones que considere pertinente.                      - Para el desarrollo óptimo de su labor, se requiere contar con los recursos humanos, informáticos y logísticos.</p>	<p>Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargar las funciones de Integridad Institucional a la Oficina de Recursos Humanos, la cual debe tener las siguientes características:</li> <li>1. Encargada del monitoreo y supervisión del cumplimiento del modelo de integridad.</li> <li>2. La oficina debe reportar directamente de la alta dirección para efectos de garantizar el alto nivel jerárquico y el adecuado empoderamiento para las funciones de seguimiento que debe realizar.</li> <li>3. La persona designada debe ser solvente e independiente para garantizar autonomía en la toma de decisiones y evaluaciones.</li> <li>4. El área de integridad de la Oficina de Recursos Humanos, debe constituirse en el órgano de consulta permanente para la mejor comprensión y aplicación de la Política Nacional de Integridad Lucha Contra la Corrupción y el Plan Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción 2018-2021.</li> <li>5. El área de Integridad puede asumir la responsabilidad directa en la gestión y desarrollo de algunos de los componentes.</li> <li>6. Es importante que la voluntad política y compromiso del titular de un correlato es la designación de los recursos adecuados y suficientes para que el área de Integridad desarrolle una labor óptima.</li> </ul>
	<p>9.2. Función de acompañamiento</p>	<p>- La Oficina de Recursos Humanos encargada de las funciones de Integridad debe tener, principalmente, una tarea orientadora y de acompañamiento, antes que una tarea fiscalizadora.</p>	<p>- Código de ética de la Función Pública - Norma Técnica Peruana ISO 37001, aprobado por Resolución Directoral N° 012-2017-INACAL/DN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañar y orientar a las distintas áreas en el cumplimiento de sus responsabilidades que han derivado en el modelo de Integridad.</li> </ul>